

**Трюхан О. А.**

*Національний університет «Одеська юридична академія», доцент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук*

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ: ПОРІВНЯЛЬНО – ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Трудове законодавство не містить чітких і зрозумілих положень щодо нормативно – правових засобів, які регламентують внутрішній трудовий розпорядок. У ч.1 ст.142 КЗпП України зазначено, що трудовий розпорядок на підприємствах, установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку. У наступній частині цієї ж статті згадуються нормативні акти, що існують для регулювання внутрішнього трудового розпорядку певних категорій працівників – статuti й положення. В інших статтях Кодексу законодавець передбачає регламентування складових внутрішнього трудового розпорядку. У той же час у ст. 265 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до другого читання від 10 грудня 2009р.) вказано, що внутрішній трудовий розпорядок визначається нормативними актами роботодавця та іншими актами; а в ст.267, що обов'язки працівників можуть встановлюватися також у технологічних і посадових інструкціях, інструкціях з охорони праці, пожежної безпеки, в інших актах.

Аналізуючи наукові дослідження щодо нормативно-правові основи внутрішнього трудового розпорядку, констатуємо той факт, що більшість вчених об'єднують різноманітність нормативно-правових актів, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок на конкретному підприємстві, в установі, організації і не обмежують нормативно – правових засобів лише правилами внутрішнього трудового розпорядку. Думки науковців різняться щодо визнання тих чи інших нормативно–правових засобів регуляторами внутрішнього трудового розпорядку. Не зважаючи на це, усі дослідники серед сукупності нормативно-правових засобів виокремлюють систему актів локального характеру.

Правила внутрішнього трудового розпорядку можна визначити як локальний акт, що виражає волю роботодавця й трудового колективу і містить норми, які визначають правила поведінки в процесі праці та процедури їх забезпечення. Відповідно до ст.142 КЗпП України правила затверджуються трудовим колективом за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил. (Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.) У значній кількості підприємств правила внутрішнього трудового розпорядку в основному відтворюють

Типові правила внутрішнього трудового розпорядку 1984 р. Символічні розходження полягають лише в тому, що при їх розробці береться до уваги зміст технологічного процесу та режим праці працівників. На сьогодні актуальним є закріплення в чинному законодавстві рекомендацій щодо орієнтовної структури правил внутрішнього трудового розпорядку. Саме по такому шляху пішли розробники проекту Трудового кодексу України. За ст. 266 якого правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема, регламентується: 1) організація праці, умови перебування працівників на території юридичної особи під час виконання роботи та після її закінчення; 2) порядок прийняття і звільнення з роботи працівників; 3) основні права та обов'язки працівників і роботодавця; 4) робочий час і порядок його використання; 5) час відпочинку; 6) заохочувальні виплати та інші заохочення за сумлінну працю підстави їх застосування; 7) відповідальність роботодавця і працівників; 8) інші положення. Загалом позитивно відносячись до такого підходу, варто поставити під сумнів доцільність регулювання у правилах заохочувальних виплат. (Проект Трудового кодексу України до другого читання 10.12.2009 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>) На нашу думку, відповідні відносини більш органічно могли б бути закріплені в колективному договорі або положенні про оплату праці.

Щоб краще зрозуміти сутність правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах різних держав світу, необхідно звернути увагу на належність кожної держави до певної правової школи, адже трудове право зарубіжних країн можна за формальними ознаками об'єднати в різні правові типи, цей поділ є досить умовним, але він дасть змогу систематизувати і згрупувати знання щодо нормативного регулювання трудового розпорядку підприємств зарубіжних країн. Вважаємо, що цей зарубіжний позитивний досвід може бути зараз використаний для удосконалення в процесі нової кодифікації трудового законодавства України

Що стосується правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку у державах, що відносяться до романо-германської правової сім'ї, слід відзначити, те що питання внутрішнього трудового розпорядку в цих країнах регулюються законодавством та розвиненою системою колективно-договірного регулювання. Законодавство визначає мінімальні норми, але не визначає, як правило детальної процедури встановлення нормативних положень у колективних договорах. Правила внутрішнього трудового розпорядку складають самі роботодавці (підприємці) консультируючись іноді із представниками трудового колективу (профспілками) та з огляду на трудове законодавство, що діє в країні. Ці правила охоплюють досить широке коло питань трудових відносин. У них детально викладаються питання оплати праці (у тому числі система підвищення винагороди), тривалості робочого часу, охорони здоров'я, техніки безпеки, дисциплінарні вимоги тощо.

Правила внутрішнього трудового розпорядку являють собою суворий з юридичної точки зору документ. За порушення цих правил роботодавець має право застосувати засоби впливу до працівника, але при цьому він повинен діяти відповідно до норм дисциплінарного права, які захищають працівників від свавілля й зловживання роботодавців. Сполучення дисциплінарних повноважень роботодавців та захисних норм для працівників і становить суть регулювання трудового розпорядку на виробництві (Панасюк О. Про «внутрішній трудовий розпорядок» як категорію трудового права. – 2005. – С.100-104). На наш погляд, цей досвід слід запозичити вітчизняному законодавцю. В умовах ринкових відносин є застарілою норма чинного КЗпП, згідно з якою правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовим колективом. Саме роботодавець, як організатор виробничого процесу має бути наділений безумовним правом встановлювати певний порядок поведінки на своєму підприємстві.

Англосаксонський тип правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку характеризується визначальною роллю колективних договорів, рішення яких мають силу прецедентів. Правила внутрішнього трудового розпорядку в цих країнах затверджуються одноособово власником відповідного підприємства, установи чи організації. Даними правилами регламентується організація праці, а також умови перебування на території відповідних підприємств як під час виконання роботи так і після її закінчення, процедура прийняття та звільнення з роботи, встановлені основні права і обов'язки сторін, вказані також такі питання як робочий час та час відпочинку, а також питання заохочень та відповідальності працівників за невиконання покладених на них обов'язків.

Японський тип правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку визначається відповідними правилами. Вони повинні діяти на всіх підприємствах більше десяти чоловік і не можуть суперечити законодавству. Правила розробляються власником і підлягають реєстрації в управлінні праці провінції. Правила повинні регламентувати такі питання: робочий час і перерву на відпочинок; організацію роботи на підприємстві; безпеку та гігієну праці; дисциплінарні проступки та види відповідальності за них; види матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану майну підприємства. (Венедиктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. – Київ.-2012. – 367 с.)

Отже, творче використання зарубіжного правового досвіду та систематизація національного законодавства з питань правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку сприятимуть ефективному розвитку вітчизняної економіки в умовах ринкових відносин.